

# **PEMBANGUNAN DAN PENGURUSAN SUMBER MANUSIA**

---

## **ISU-ISU TERPILIH**

**Yusof Ismail**  
Jabatan Pentadbiran Perniagaan  
Kulliyyah Ekonomi and Sains Pengurusan  
UNIVERSITI ISLAM ANTARABANGSA MALAYSIA

**Azman Ismail**  
Jabatan Pengurusan Sumber Manusia Pertahanan  
Fakulti Pengajian & Pengurusan Pertahanan  
UNIVERSITI PERTAHANAN NASIONAL

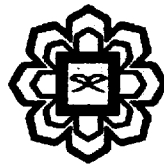


**IIUM Press**

# **PEMBANGUNAN DAN PENGURUSAN SUMBER MANUSIA: ISU-ISU TERPILIH**

Yusof Ismail  
Jabatan Pentadbiran Perniagaan  
Kulliyyah Ekonomi and Sains Pengurusan  
UNIVERSITI ISLAM ANTARABANGSA MALAYSIA

Azman Ismail  
Jabatan Pengurusan Sumber Manusia Pertahanan,  
Fakulti Pengajian & Pengurusan Pertahanan  
UNIVERSITI PERTAHANAN NASIONAL  
Malaysia



**IIUM Press**

Published by:  
IIUM Press  
International Islamic University Malaysia

First Edition, 2011  
©IIUM Press, IIUM

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise, without any prior written permission of the publisher.

Perpustakaan Negara Malaysia

Cataloguing-in-Publication Data

**Yusof Ismail : Pembangunan Dan Pengurusan Sumber Manusia: Isu-Isu Terpilih**

ISBN: 978-967-418-178-9

Member of Majlis Penerbitan Ilmiah Malaysia – MAPIM  
(Malaysian Scholarly Publishing Council)

Printed by :  
**IIUM PRINTING SDN.BHD.**  
No. 1, Jalan Industri Batu Caves 1/3  
Taman Perindustrian Batu Caves  
Batu Caves Centre Point  
68100 Batu Caves  
Selangor Darul Ehsan  
Tel: +603-6188 1542 / 44 / 45 Fax: +603-6188 1543  
EMAIL: iiumprinting@yahoo.com

# Kandungan

<b>Pengenalan .....</b>	<b>3</b>
<b>Bab 1</b>	
<b>Gaya Kepimpinan Penyertaan, Tanggapan Penghargaan, Dan Prestasi Kerja Dalam Konteks Pengurusan Kualiti Menyeluruh</b>	
<i>Azman Ismail, Mohamed Fadzil Abdul Razab dan Yusof Ismail .....</i>	<i>13</i>
<b>Bab 2</b>	
<b>Program Latihan, Motivasi Latihan, dan Keberkesanan Latihan</b>	
<i>Azman Ismail, Nurul Inani Ibrahim dan Yusof Ismail .....</i>	<i>25</i>
<b>Bab 3</b>	
<b>Penugasan Latihan, Rasa Berguna dan Motivasi Latihan</b>	
<i>Azman Ismail, Suriani Mat Ali dan Yusof Ismail .....</i>	<i>37</i>
<b>Bab 4</b>	
<b>Pembangunan Penilaian Prestasi, Orientasi Autonomi dan Prestasi Kerja</b>	
<i>Azman Ismail, Zuryati Mohamad dan Yusof Ismail .....</i>	<i>49</i>
<b>Bab 5</b>	
<b>Jenis Faedah Kerja, Keadilan Distributif dan Prestasi Kerja</b>	
<i>Azman Ismail, Chong Siaw Joon dan Yusof Ismail .....</i>	<i>63</i>
<b>Bab 6</b>	
<b>Komunikasi Dalam Sistem Ganjaran, Keadilan Prosedur Dan Prestasi Kerja</b>	
<i>Azman Ismail, Noraida Wahid dan Yusof Ismail .....</i>	<i>73</i>
<b>Bab 7</b>	
<b>Tekanan Kerja, Peranan Sokongan Sosial dan Konflik Hal Kerja dengan Keluarga</b>	
<i>Azman Ismail, Wan Norhafizainee Wan Mahmood dan Yusof Ismail .....</i>	<i>87</i>
<b>Bab 8</b>	
<b>Emosi Pekerja, Gangguan Kerjaya-Keluarga dan Luapan Emosi</b>	
<i>Azman Ismail, Andy Abdul Razak dan Yusof Ismail .....</i>	<i>99</i>
<b>Bab 9</b>	
<b>Amalan Komunikasi Antara Mentor Dan Mente, Pemindahan Pengetahuan, Kemahiran Dan Kebolehan, dan Sikap dan Tingkahlaku Mente</b>	
<i>Azman Ismail, Kamsiah Hasbullah dan Yusof Ismail .....</i>	<i>111</i>
<b>Bab 10</b>	
<b>Sistem Penilaian Prestasi Sektor Awam di Malaysia: Pemikiran Semula Terhadap Peranan dan Tanggungjawab Pegawai Penilai Prestasi</b>	
<i>Rusli Ahmad, Azman Ismail dan Yusof Ismail .....</i>	<i>131</i>
<b>Bab 11</b>	
<b>Kepuasan Kerja, Sikap Terhadap Wang dan Keinginan untuk Berhenti</b>	

<i>Azman Ismail, Waty Kuching, Mai Sumiyati Ishak dan Yusof Ismail</i> .....	141
<b>Istilah Penyelidikan (Bahasa Melayu-Bahasa Inggeris)</b> .....	157
<b>Biografi Penulis</b> .....	158

## BAB 11

# Kepuasan Kerja, Sikap Terhadap Wang dan Keinginan untuk Berhenti

Azman Ismail, Waty Kuching, Mai Sumiyati Ishak dan Yusof Ismail

### Intisaari Utama

Tujuan utama bab ini adalah untuk membincangkan sejauh manakah sikap terhadap wang boleh menyederhanakan kesan kepuasan kerja terhadap keinginan untuk berhenti? Hasil kajian ini menunjukkan bahawa interaksi di antara kepuasan kerja intrinsik dan sikap terhadap wang tidak mampu mengurangkan keinginan pekerja untuk berhenti secara sukarela, tetapi interaksi di antara kepuasan kerja ekstrinsik dan sikap terhadap wang mampu mengurangkan keinginan pekerja untuk berhenti secara sukarela. Dapatan kajian ini mengesahkan bahawa sikap terhadap wang bertindak sebagai *pembolehubah penyederhana yang berkesan di antara kepuasan kerja dan keinginan pekerja* untuk berhenti secara sukarela. Sebaliknya, sikap terhadap wang tidak dapat memainkan peranan sebagai *pembolehubah penyederhana yang berkesan di antara kepuasan kerja dan keinginan pekerja* untuk berhenti secara sukarela.

Kata kunci: *Analisis regresi hierarki*, kepuasan kerja, sikap terhadap wang, keinginan untuk berhenti secara sukarela, *pembolehubah penyederhana*

### PENGENALAN

Kepuasan kerja adalah isu yang kritikal dalam kajian sikap dan gelagat manusia. Ia mempunyai dua dimensi utama, iaitu kepuasan terhadap faktor intrinsik dan kepuasan faktor ekstrinsik. Faktor kerja intrinsik seringkali ditakrifkan sebagai faktor dalaman kerja yang mempengaruhi perasaan seseorang pekerja terhadap pekerjaannya, seperti sifat kerja, pencapaian, penghargaan, perkembangan dan pertumbuhan individu. Faktor kerja ekstrinsik dikenali juga sebagai faktor luaran kerja yang mempengaruhi perasaan seseorang pekerja terhadap kerja, seperti polisi organisasi, penyeliaan, gaji, hubungan dengan rakan sekerja, suasana tempat kerja, status, jaminan dan keselamatan. Kebanyakan sarjana mengatakan bahawa sekiranya faktor-faktor kerja tersebut direka secara teratur ia dapat meningkatkan kepuasan kerja, ini pula boleh mendorong meningkatkan sikap dan tingkahlaku positif, terutamanya mengurangkan keinginan untuk berhenti secara sukarela. Keinginan untuk berhenti secara sukarela diertikan sebagai keputusan yang dibuat oleh seseorang pekerja untuk meninggalkan organisasi dengan pilihan sendiri.

Analisis yang lebih mendalam terhadap perhubungan tersebut mendapati bahawa darjah keteguhan perhubungan di antara kepuasan kerja dengan keinginan untuk berhenti secara sukarela akan berubah apabila sikap terhadap wang hadir dalam organisasi. Dalam konteks pengurusan sumber manusia, wang diertikan sebagai gaji dan bonus, manakala sikap terhadap wang adalah merujuk kepada penilaian seseorang individu terhadap wang sama ada positif atau negatif. Sikap terhadap wang biasanya ditakrifkan dari perspektif individu, organisasi dan psikologi. Dalam perspektif individu, sikap terhadap wang ditakrifkan sebagai